

تعریف حاکمیت شرکتی، ابعاد و زوایا و نسبت آن با مدیریت ریسک

حمزه اقدسی

دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، ایران

چکیده

در شرکت‌های گسترده امروزی به دلیل تعداد مالکان و سهامداران، نظارت مستقیم بر عملکرد شرکت توسط سهامداران میسر نیست و گروه مزبور صرفاً می‌توانند از مزایای حاصله بهره‌مند گردند. از طرفی تعارض در منافع مالکان سهام و مدیران شرکت‌ها می‌تواند عملکرد شرکت‌ها را کاهش دهد. لذا منطقی است که از طریق ایجاد مکانیزم‌های نظارتی درصدد حفظ منافع خود و کنترل بهینه رفتار مدیران استخدای برآیند. یکی از ابزارهای رایج جهت دستیابی به این مهم، اعطای پاداش به مدیران بر اساس عملکرد آنان و انگیزش این مباحثان، در راستای اهداف شرکت می‌باشد. از طرفی مقوله‌ی حاکمیت شرکتی که مجموعه قوانین، فرآیندها، فرهنگ‌ها و روابطی است که بین سهامداران، مدیران و حسابرسان شرکت مطرح می‌باشد، به عنوان مکانیزمی است که برای کنترل میزان پاداش در نظر گرفته می‌شود تا متضمن رعایت همه جانبه‌ی حقوق سهامداران جزء، بازدارنده از سوء استفاده‌های احتمالی و موجب دستیابی به اهداف پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان گردد. ازین رو در این پژوهش با هدف شناخت رابطه بین عوامل حاکمیت شرکتی و پاداش هیأت مدیره شرکت‌ها به تحقیق و پژوهش می‌پردازیم. به این ترتیب بهره‌وران حاصل از این پژوهش کلیه شرکت‌های بورسی فعال در بازار بورس می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: شرکت، هیئت مدیره، سهامدار، حسابرسان، حاکمیت شرکتی

حاکمیت شرکتی

تعریف حاکمیت شرکتی

اصل اصطلاح حاکمیت شرکتی کلمه یونانی^۱ به معنی راهنمایی کردن یا اداره کردن می‌باشد و از کلمه یونانی به کلمه لاتین^۲ و فرانسه قدیم تبدیل شده است. اما این کلمه به راههای مختلف توسط سازمان‌ها یا کمیته‌ها مطابق علایق ایدئولوژیکی آنها تعریف شده است (ابو تپانجه، ۲۰۰۹، ۱۵۸).^۴

به دلیل تعاریف مختلفی که درمورد حاکمیت شرکتی ارائه شده است به بیان تعدادی از آنها بسنده می‌شود. صندوق بین‌المللی پول^۵ و سازمان توسعه و همکاری اقتصادی^۶ در سال ۲۰۰۱ حاکمیت شرکتی را چنین بیان کرده‌اند: ساختار روابط و مسئولیت‌ها در میان یک گروه اصلی شامل سهامداران، اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل برای ترویج بهتر عملکرد رقابتی لازم جهت دستیابی به هدف‌های اولیه مشارکت. حساس یگانه (۱۳۸۵) در مقاله حاکمیت شرکتی در ایران با بررسی تعریف‌ها و مفاهیم حاکمیت شرکتی و مرور دیدگاه‌های صاحب‌نظران، چنین بیان می‌کند که:

حاکمیت شرکتی قوانین، مقررات، ساختارها، فرایندها، فرهنگ‌ها و سیستم‌هایی است که موجب دستیابی به هدف‌های پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان می‌شود.

هاپ و همکاران^۷ وی در سال ۱۹۹۸ پس از تحقیقی که در آکسفورد انجام دادند در تبیین حاکمیت شرکتی می‌نویسند: "حاکمیت شرکتی به تشریح سازماندهی داخلی و ساختار قدرت شرکت، نحوه ایفای وظایف هیأت مدیره، ساختار مالکیت شرکت و روابط متقابل میان سهامداران و سایر ذینفعان، به خصوص نیروی کار شرکت و اعتباردهندگان به آن می‌پردازد.

رابرت مانگزر و نل مینو، دو صاحب‌نظری که پژوهش‌های متعدد و گسترده‌ای درمورد حاکمیت شرکتی انجام داده‌اند در سال ۱۹۹۵ حاکمیت شرکتی را چنین تعریف کرده‌اند: ابزاری که هراجماع به وسیله آن جهت حرکت شرکت را تعیین می‌کند و یا به عبارت دیگر، حاکمیت شرکتی عبارت است از روابط میان گروه‌های مختلف در تعیین جهت‌گیری و عملکرد شرکت. گروه‌های اصلی عبارتند از: سهامداران، مدیرعامل و هیأت مدیره. سایر گروه‌ها، شامل کارکنان، مشتریان، فروشندگان، اعتباردهندگان و اجتماع (حساس یگانه، ۱۳۸۵، ۴۸).

سؤال اساسی آنکه چرا حاکمیت شرکتی طی دو دهه گذشته موضوع مهمی بوده، ولی پیش از آن اهمیت خاصی نداشته است؟ دلایل آن را می‌توان به این صورت مطرح کرد:

— موج جهانی خصوصی سازی در دو دهه گذشته.

1. Kyberman
2. Gubernare
3. Governor
4. Abu-Tapajeh
5. IMF
6. OECD
7. Hip et al, 1988

– تجدید سازمان صندوق های بازنشستگی و رشد پس اندازهای شخصی.

– موج اعمال کنترل و فعالیت های تلفیقی شرکت ها از سال ۱۹۸۰.

– خارج شدن شرکت ها از کنترل دولت ها و یک پارچه کردن بازارهای سرمایه.

– بحران های سال ۱۹۹۸ آسیای شرقی که اهمیت حاکمیت شرکتی در بازارهای نو ظهور را مشخص کرد.

– یکسری رسوایی ها و ورشکستگی های اخیر شرکت ها در آمریکا (مارکو باتیچ و همکاران، ۲۰۰۵، ۸۹).

اصولاً ماجرای حاکمیت شرکتی با شرکت انرون بزرگترین شرکت فعال در بخش انرژی جهان آغاز شد. این شرکت درحالی که در سال های ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ یکی از موفق ترین شرکت های آمریکایی، با صورت های مالی درخشان و پیش بینی سود کاملاً جذاب در رأس انتخاب های هر سرمایه گذار علاقه مند به سهام شرکت ها قرار داشت، ناگهان درسال ۲۰۰۲ اعلام ورشکستگی کرد. چند ماه بعد فاجعه ورشکستگی ورلدکام، بزرگترین شرکت مخابراتی جهان، بهای سهام آن را ظرف مدت کوتاهی از صد دلار به یک سنت رساند. مدیران رده بالای شرکت آن چنان در چرخه شیطانی مدیریت سود هر سهم گرفتار شده بودند که برای پنهان کردن میزان بدهی خود متوسل به نیرنگ در حسابداری شدند. انرون با دستکاری در قواعد حسابداری برای حفظ سود، تقلبات عمده ای را از جمله ثبت پیش از موقع فروش ها، سرمایه ای کردن هزینه ها، دستکاری در مفروضات حسابداری صندوق بازنشستگی و زمان بندی استهلاکات یا حتی تعیین ذخایر بیش از حد برای تجدید ساختار سازمان را صورت داد (دودانگه، ۱۳۸۴).

دلایل اهمیت حاکمیت شرکتی

حاکمیت شرکتی به دلایل زیرحائز اهمیت است:

– چارچوبی را برای ایجاد اعتماد بلندمدت میان شرکت ها و تهیه کنندگان خارجی سرمایه فراهم می کند.

– با منصوب کردن مدیرانی که بانی تجربیات و ایده های جدید هستند، تفکراستراتژیک را به صدر شرکت هدیه می کند.

– مدیریت و نظارت بر ریسک جهانی پیش روی شرکت را منطقی می سازد.

– با تقسیم فرایند تصمیم گیری، اتکای به مدیران ارشد و مسئولیت آنان را محدود می سازد (قدس، ۱۳۸۷، ۴۸).

اهداف حاکمیت شرکتی

شرکت ها معتقدند که حاکمیت شرکتی مناسب، مدیریت و کنترل اثربخش واحدهای تجاری را تسهیل می کند. بنابراین شرکت ها قادر به ارائه بازده بهینه ای برای کلیه ذینفعان می باشند. اهداف حاکمیت شرکتی به صورت زیر خلاصه می شود:

- افزایش ارزش سهامداران،
- محافظت از منافع سهامداران و سایر ذینفعان شامل مشتریان، کارکنان و عموم جامعه به طور کل،
- اطمینان از شفافیت و یکپارچگی در تبادل اطلاعات و قابلیت دسترسی به اطلاعات کامل، صحیح و شفاف برای کلیه ذینفعان،
- اطمینان از پاسخگویی راجع به عملکرد و دستیابی به امتیازاتی در کلیه سطوح و
- هدایت شرکت با بالاترین سطح استاندارد به منظور رقابت با دیگران (نارایان کولی).

طبقه بندی حاکمیت شرکتی

بررسی‌ها نشان می‌دهند که هر کشور سیستم حاکمیت شرکتی منحصر به خود دارد. به اندازه کشورهای دنیا، سیستم حاکمیت شرکتی وجود دارد. سیستم حاکمیت شرکتی موجود در یک کشور با تعدادی عوامل داخلی از جمله ساختار مالکیت شرکت‌ها، وضعیت اقتصادی، سیستم قانونی، سیاست‌های دولتی و فرهنگ، معین می‌شود. ساختار مالکیت و چارچوب‌های قانونی از اصلی‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین عوامل سیستم حاکمیت شرکتی هستند. همچنین عوامل خارجی از قبیل میزان جریان سرمایه از خارج به داخل، وضعیت اقتصاد جهانی، عرضه سهام در بازار سایر کشورها و سرمایه‌گذاری نهادی فرامرزی، به سیستم حاکمیت شرکتی موجود در یک کشور تأثیر دارند.

تلاش‌هایی برای طبقه‌بندی سیستم‌های حاکمیت شرکتی صورت گرفته که با مشکلاتی همراه بوده است. با این حال، یکی از بهترین تلاش‌ها که از پذیرش بیشتری نزد صاحب‌نظران برخوردار است، طبقه‌بندی معروف به سیستم‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. عبارت درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تلاش‌هایی را برای توصیف دو نوع سیستم حاکمیت شرکتی نشان می‌دهند. در واقع، بیشتر سیستم‌های حاکمیت شرکتی، بین این دو گروه قرار می‌گیرند و در بعضی از ویژگی‌های آنها مشترکند. این دوگانگی حاکمیت شرکتی، ناشی از تفاوت‌هایی است که بین فرهنگ‌ها و سیستم‌های قانونی وجود دارند. با این همه، کشورها تلاش دارند تا این تفاوت‌ها را کاهش دهند و امکان دارد که سیستم‌های حاکمیت شرکتی در سطح جهانی به هم نزدیک شوند.

حاکمیت شرکتی درون‌سازمانی، سیستمی است که در آن شرکت‌های فهرست‌بندی شده یک کشور تحت مالکیت و کنترل تعداد کمی از سهامداران اصلی هستند. این سهامداران ممکن است اعضای خانواده مؤسس (بنیانگذار) یا گروه کوچکی از سهامداران مانند بانک‌های اعتبار دهنده، شرکت‌های دیگر یا دولت باشند. به سیستم‌های درون‌سازمانی به دلیل روابط نزدیک رایج میان شرکت‌ها و سهامداران عمده آنها، سیستم‌های رابطه‌ای نیز گفته می‌شود.

عبارت برون سازمانی به سیستم‌های تأمین مالی و حاکمیت شرکتی اشاره دارد. در این سیستم‌ها، شرکت‌های بزرگ توسط مدیران کنترل می‌شوند و تحت مالکیت سهامداران برون سازمانی یا سهامداران خصوصی قرار دارند.

این وضعیت منجر به جدایی مالکیت از کنترل (مدیریت) می‌شود که توسط برل و مینز (۱۹۳۲) مطرح شد. همان طور که بعدها جنسن و مک لینگ^۱ (۱۹۷۶) در نظریه نمایندگی مطرح کردند، مشکل نمایندگی مرتبط با هزینه‌های سنگینی است که به سهامدار و مدیر تحمیل می‌شود. اگر چه در سیستم‌های برون سازمانی، شرکت‌ها مستقیماً توسط مدیران کنترل می‌شوند، اما به طور غیرمستقیم نیز تحت کنترل اعضای برون سازمانی قرار دارند. اعضای مذکور، نهادهای مالی و همچنین سهامداران خصوصی هستند. در آمریکا و بریتانیا، سرمایه‌گذاران نهادی بزرگ که مشخصه سیستم برون سازمانی هستند، تأثیر چشم‌گیری بر مدیران شرکت‌ها دارند (رسانیان، ۱۳۸۸، ۱۵۹).

بازیگران عرصه حاکمیت شرکتی

بازیگران شرکتی را می‌توان در سه دسته بازیگران داخلی، بازیگران خارجی و هیأت‌مدیره‌ها تقسیم‌بندی نمود. البته در برخی تقسیم‌بندی‌ها نیز می‌توان اعضای مستقل هیأت‌مدیره را از جمع بازیگران خارجی و اعضای اجرایی هیأت‌مدیره را، از جمله بازیگران داخلی شرکت برشمرد. در تقسیم‌بندی دیگر، این گونه بازیگران را می‌توان به سرمایه‌گذاران، تأمین‌کنندگان منابع انسانی مورد نیاز و اعضای تیم‌های مدیریت شرکتی تفکیک نمود (آگوایرلا و جکسون، ۲۰۰۳، ۸۹).^۲

براساس تقسیم‌بندی اول، بازیگران داخلی را می‌توان شامل کسانی دانست که تصمیمات شرکتی را اتخاذ نموده و به اجرا در می‌آورند، درحالی‌که بازیگران خارجی کسانی هستند (حقیقی یا حقوقی) که سعی در اعمال نفوذ و کنترل بر تصمیمات شرکت را دارند (مینتز برگ، ۱۹۸۳، ۱۵۹).^۳ از این رو مدیران و کارکنان درون شرکت را می‌توان به عنوان بازیگران داخلی و سهامداران، تأمین‌کنندگان، مشتریان، نهادهای دولتی و قانونی و... را تحت عنوان بازیگران خارجی معرفی نمود. هیأت‌مدیره‌ها را نیز می‌توان به عنوان گروه‌سومی مدنظر قرارداد که بعضاً به جهت آن که می‌توانند هم در قالب بازیگران داخلی و تحت عنوان دسته بازیگران خارجی قرار گیرند مستقل از دسته دیگر تعریف نمود (غفاری، ۱۳۸۹، ۱۴۷).

هیأت‌مدیره‌ها

هیأت‌مدیره‌ها یکی از ارکان حاکمیت در شرکت‌های امروزی به شمار می‌روند که اغلب از آنها به عنوان اهرم اجرایی اصول حاکمیتی شرکت و مسئول نظارت و سیاست‌گذاری در شرکت‌ها یاد می‌شود (هیوز،

1. Jones & Makelen
2. Jackson and Aqaiarla
3. Martinez

۲۰۰۷، ۱۴۸)؛ اعضای هیأت مدیره اغلب توسط مالکان سهام انتخاب می‌شوند، درحالی که در برخی سیستم‌های حاکمیتی نوین، مجموعه نظرات کارکنان، نهادهای دولتی، سرمایه‌گذاران و عرضه‌کنندگان نیز در انتخاب آنان تأثیرگذار است.

هیأت مدیره‌ها غالباً گروهی از افرادند که حق نظارت، کنترل، سیاست‌گذاری‌های کلان و حاکمیت بر یک شرکت خاص را در اختیار دارند (هلمز، ۲۰۰۵، ۱۹۶).^۲ این مجموعه از افراد (در قالب یک تیم کاری اثربخش) می‌بایست سلامت شرکتی را در حوزه‌های متنوعی همچون عملکرد مالی مناسب شرکت، قانونی بودن فعالیت‌ها، تناسب فرایندها و اقدامات صورت پذیرفته شرکت با اهداف راهبردی شرکت، تضمین نمایند.

مدیرعامل و تیم اجرایی شرکت

مقایسه تعاریف موجود از این گونه بازیگران در طی دهه‌های گذشته و سال‌های اخیر (همچون تیم هیأت مدیره) حاکی از بروز تغییرات گوناگونی در وظایف این گونه افراد است. در نتیجه این تحولات، نقش استراتژیک این گونه تیم‌ها تا حد زیادی کاسته شده و وظایف اجرایی بیشتری برای آنان منظور شده است. این گونه بازیگران در قالب تیمی اجرایی مشتمل بر مدیر ارشد مالی، مدیر ارشد بازاریابی، مدیر ارشد حاکمیتی، مدیر ارشد یادگیری، مدیر ارشد اطلاعاتی، مدیر ارشد عملیاتی، مدیر ارشد منابع انسانی، مدیر ارشد فناوری و... تحت نظارت مدیر ارشد اجرایی یا به عبارتی بهتر مدیرعامل شرکت به فعالیت مشغولند. نکته مهم آن است که هرچه رابطه بین این تیم با تیم هیأت مدیره بهتر شود، عملکرد کلی شرکت (با فرض ثبات سایر شرایط) ارتقاء خواهد یافت.

سهامداران

تمامی کسانی که مالک سهام‌های توزیعی شرکت در بازارهای سهمی هستند، را می‌توان در شمار این گونه بازیگران حاکمیت شرکت دانست. این گونه بازیگران می‌توانند با اعمال حق رأی خود در انتخاب سیستم‌های حاکمیتی شرکت، کنترل تیم هیأت مدیره را در دست گرفته و به تدوین سیاست‌های جدیدی در حاکمیت شرکت، پردازند.

مشتریان داخلی و خارجی شرکت

مشتریان، مدیران اصلی شرکت‌ها و رازمانایی هر واحد کسب و کار محسوب می‌شوند. بی‌تردید انتظارات، نظرات و درصد رضایت‌مندی این گونه ذینفعان همچون خریداران محصولات و خدمات شرکت (مشتریان

1. Heyoz
2. Helmez

خارجی شرکت) و از طرفی، کلیه کارمندان شرکت (مشتریان درون شرکتی) از اهمیت قابل ملاحظه ای برخوردار است.

قانون گذاران و سایر نهادهای مرتبط با کسب و کار شرکت

نهادهای قانونی معتبر در نظام های حاکمیتی جهان همچون نزدک و بورس اوراق بهادار نیویورک در آمریکا، بورس اوراق بهادار لندن، استرالیا و قوانین الزامی آنان همچون قوانین سربانس آکسلی، استاندارد کدبری، استانداردهای هیگز و... را می توان در این بخش جای داد. نهادهای اجتماعی، محیط زیست و سایر نهادهای مرتبط نیز در این بخش قابل بحث و بررسی اند (غفاری، ۱۳۸۹، ۱۸۹).

تئوریهای حاکمیت شرکتی

چند چارچوب نظری متفاوت برای توضیح و تحلیل حاکمیت شرکتی مطرح شده است، هریک از آنها با استفاده از واژه های متفاوت و به صورت متفاوت به موضوع حاکمیت شرکتی پرداخته اند، که همه آنها ناشی از زمینه های علمی خاص است.

تئوری نمایندگی^۱: ناشی از زمینه های اقتصادی و مالی است

آغاز مالکیت شرکتی از طریق مالکیت سهام، تاثیر چشمگیری بر روش کنترل شرکتها داشت. جدایی مالکیت از مدیریت منجر به یک مشکل سازمانی مشهور، به نام «مشکل نمایندگی» شد. جنسن و مک لینگ (۱۹۷۶) مبانی تئوری نمایندگی را مطرح، شرکتها را به عنوان کارگزاران و سهامدار را بعنوان کارگمار تعریف کردند. در تحلیل آنها، یک سهامدار در برابر مدیران قرار دارد. یکی از فرضیات اصلی تئوری نمایندگی این است که کارگمار و کارگزاران تضاد منافع دارند. در این شرایط، مدیران برای دستیابی به عایدی کوتاه مدت و متفرقه تحریک می شوند که منجر به کاهش ارزش منافع و رفاه سهامداران می شود. در تئوری نمایندگی، کاهش رفاه سهامدار «زیان باقیمانده» نامیده می شود. این مشکل نمایندگی، ضرورت کنترل مدیریت شرکتها توسط سهامداران را نشان می دهد. اگر مکانیزم بازار و توانایی سهامداران برای کنترل و مراقبت از رفتار مدیران، کافی نباشد، نیاز به نوعی نظارت با راهنمایی رسمی خواهد بود. مشکلات نمایندگی بین مدیران و سهامداران در سراسر جهان وجود دارد و دولت ها با تهیه اسناد سیاسی و قوانین حاکمیت شرکتی، با سرعتی شگفت آور در این کار دخالت می کنند.

در نگاه کلی تئوری که روابط بین مالک و کارگزاران را در تجارت توضیح می دهد، تئوری نمایندگی گفته می شود، اما به طور خاص در بازار بورس، رابطه بین سهامداران و مدیران شرکت رابطه نمایندگی گفته می شود. در این رابطه احتمال تضاد بین سهامداران و مدیران وجود دارد که این تضاد، تئوری

نمایندگی نامیده می‌شود. تئوری یا مسئله نمایندگی می‌تواند مشکلاتی که در روابط بین مالکان و مدیران به وجود می‌آید، حل کند.

دو مشکل اصلی که تئوری نمایندگی به آن‌ها اشاره دارد عبارت‌اند از:

یک: مشکلاتی که در صورت تضاد منافع بین مالکان و مدیران به وجود می‌آید و مالکان از تأیید صحت انجام کار توسط مدیران ناتوان هستند. (چون انجام چنین کاری، مشکل و درعین حال هزینه‌بر است)
دو: مشکلاتی که در هنگام اختلاف نگرش مالکان و مدیران شرکت در مواجهه با ریسک به وجود می‌آید. چون ریسک‌پذیری متفاوت است، مالک و مدیر، هرکدام ممکن است اقدامات مختلفی در مواجهه با ریسک انجام دهند.

نمایندگی به صورت عمومی، رابطه بین دو یا چند گروه است، جایی که یک طرف مالک و طرف دیگر کارگزار یا نماینده مالک برای اجرای امور است و به جای مالک با اشخاص ثالث قرارداد بسته و وارد معامله می‌شود. روابط نمایندگی زمانی رخ می‌دهد که مالکان، نمایندگان را برای انجام خدمتی به جای خود استخدام می‌کنند. مالکان معمولاً حق تصمیم‌گیری را به نمایندگان واگذار می‌کنند.

تئوری نمایندگی می‌تواند به خاطر ناکارآمدی و ناقص بودن اطلاعات به وجود بیاید. از نظر مالی، دو نوع رابطه مهم نمایندگی بین سهامداران و مدیران و همین‌طور بین سهامداران و اعتباردهندگان برقرار است. همین‌طور یکی از راه‌حل‌های مؤثر برای از بین بردن مسئله نمایندگی، اصلاح روش پرداخت حقوق و پاداش به نمایندگان است.

تئوری هزینه معاملات: ناشی از اقتصاد و تئوری سازمانی است

در این تئوری شرکت نه تنها به عنوان یک واحد اقتصادی عمومی، بلکه به عنوان یک سازمان متشکل از افراد با دیدگاه‌ها مختلف است. اقتصاد سنتی تمام کارگزاران اقتصادی را منطقی، و افزایش سود را هدف اولیه تجارت می‌داند. برعکس، اقتصاد هزینه معاملات، رفتار انسان را واقع‌بینانه در نظر می‌گیرد در این الگو، مدیران و دیگر کارگزاران اقتصادی، منطقی محدود را به کار می‌برند. اقتصاد هزینه معاملات، فرض اساسی فرصت‌طلبی را می‌سازد. که در آن مدیران همچون افراد دیگر در برخی از مواقع فرصت طلب هستند که. نتیجه آن بکارگیری تمام روش‌های موجود برای افزایش منافع شخصی است. که شاید نتایج نامطلوبی برای شرکت و سهامداران به بار آورد. که این عملکرد نیاز به کنترل دارد.

تئوری ذینفعان: ناشی از یک دیدگاه اجتماعی

اساس تئوری ذینفعان این است که شرکت‌ها بسیار بزرگ شده‌اند و تأثیر آن‌ها بر جامعه آن چنان عمیق است که باید به جز سهامداران، به بخش‌های بسیار بیشتری از جامعه توجه کرده و پاسخ‌گو باشند. عموم را می‌توان ذی‌نفع شرکتی در نظر گرفت. در واقع هر ذی‌نفع، بخش از سلسله قرار دادهای صریح و ضمنی را نشان می‌دهد که یک شرکت را تشکیل می‌دهد. یک انگیزه برای تشویق به ایفای مسئولیت اجتماعی

شرکت ها ناشی از این باور است که شرکت ها مسئولیت دارند تا به صورتی اخلاقی عمل کند در این دیدگاه «اخلاقیات ناب» فرض می شود که شرکت ها باید به صورتی اخلاقی عمل کند و منافع تمام ذی نفعان را در نظر بگیرند. تئوری نمایندگی در صورتی موثر و قابل استفاده می شود که از چهار اصل اخلاقی پیروی گردد:

- ۱ - اجتناب از لطمه زدن به دیگران ۲ - احترام به آرای دیگران ۳ - اجتناب از دروغگویی ۴ - پذیرش توافق ها
- مدل «کارگزار» و «کارگمار» در صورتی صدق می کند که در ساختار این چهار اصل اخلاقی گنجانده شود.

تئوری ذینفعان در برابر تئوری نمایندگی

در نگاه اول این دو تئوری را سازش ناپذیر می سازد. لکن با بررسی دقیق تر می توان به شباهت های بین این دو تئوری پی برد.

بین گروه کلی روابط ذی نفع - کارگزار و روابط کارگمار - کارگزار تعادلی وجود دارد که در تئوری نمایندگی بیان می شود. روابط روابط ذی نفع - کارگزار و روابط کارگمار - کارگزار هر دو مستلزم یک قرارداد صریح یا ضمنی می باشند که هدف آن سازگاری بین منافع مختلف است. پذیرش دیدگاه تئوری نمایندگی به تبیین تئوری بر اساس نفع شخصی منجر می شود، در حالی که پذیرش دیدگاه دیگر، به تبیین تئوری بر اساس مسئولیت اجتماعی منجر می گردد.

تئوری هزینه معاملات در برابر تئوری نمایندگی

یکی از تفاوت های اصلی بین آنها استفاده از یک آرایه بندی متفاوت است. تئوری هزینه معاملات فرض می کند که افراد اغلب فرصت طلب هستند، در صورتی که تئوری نمایندگی، خطر اخلاقی و هزینه های نمایندگی را مورد بحث قرار می دهد. تئوری نمایندگی، فرض می کند مدیران به دنبال عایدی های متفرقه هستند، در صورتی که در تئوری هزینه معاملات، مدیران معاملات خود را به صورت فرصت طلبانه ای ترتیب می دهند. تفاوت دیگر این است که واحد بررسی تحلیل در تئوری نمایندگی، کارگزار فردی است، در صورتی که در تئوری هزینه معاملات، واحد بررسی تحلیل، معامله است. با این همه، هر دو تئوری به یک مشکل می پردازند: چگونه مدیر را متقاعد کنیم تا منافع سهامداران و افزایش سود شرکت سهامدار را به جای منافع شخصی خود دنبال کند؟

روند تغییرات نقش هیأت مدیره

حقایق حاکی از آن است که در شرکت ها، مدیران بیشتر دنبال منافع خود بوده اند تا منافع ذینفعان. برای حل این مشکل، دو راه حل وجود دارد: اول آنکه برای تشویق مدیران به انجام رفتار مورد انتظار برایشان

پاداش و انگیزاننده در نظر گرفته شود. دومین روش، قدرتمندسازی هیأت مدیره به گونه ای است که بتواند نظارت شایسته ای روی عملکرد مدیران داشته باشد. این روند جانبی نظارت بیشتر از جانب سهامداران که با این کار خود، درواقع یک رژیم حاکم مطلقه را به وجود آورده بودند. حرکتی که در عمل انجام گرفت این بود که هیأت مدیره به مدیریت عامل نزدیک شد، به گونه ای که درحقیقت به صورت شریک استراتژیک مدیریت درآمد. این شراکت استراتژیک هیأت مدیره با مدیریت، برنامه ریزی استراتژیک، مدیریت ریسک و اجرا، تصمیم گیری بهتر و راندمان بالاتر شرکت را به ارمغان آورد. این تعامل دو طرفه موجب شد که عمل نظارت راحت تر صورت گرفته و حالت افراطی نظارت که از جانب سهامداران صورت گرفته بود، از بین رفته و این نظارت تعدیل شود.

همچنین این فرایند موجب از میان برداشته شدن یکسری مقررات دست و پاگیر و اضافی و نیز کاهش یافتن نظارت مؤسسات سرمایه گذاری شد.

در بیشتر کشورها گونه تفکر، عقاید و رفتار مدیران نشان داد که به صورت جمعی روی حاکمیت هیأت مدیره و ارتباط آن با مدیریت اتفاق نظر دارند. مدیران و اعضای هیأت مدیره اکثراً بر این باورند که اعضای هیأت مدیره باید بیشتر در امور مربوط به شرکت به عنوان شرکای مدیریت فعالیت کنند. در واقع آنان باید قدرتمندتر، با اعتماد به نفس بیشتر، درگیرانه تر، با دانش تر، با نقش چشمگیرتر در برنامه ریزی های استراتژیک، و به عنوان منبع اولیه مشاوره و نکته سنجی خود را مطرح ساخته و فعالیت کنند. اکثر مدیران، هیأت مدیره را زمانی در اوج توانایی و تأثیرگذاری می بینند که از جانب مدیران ارشد اجرایی به عنوان یک دارایی استراتژیک برای مدیریت عامل دیده شوند.

درحوزه مدیریت، مدیران اجرایی ارشد تقریباً کنترل کامل هدفها، استراتژی ها، برنامه ریزی و اجرای سازمان را دراختیار داشتند. آنان با تصاحب کرسی های هیأت مدیره حاکمیت کامل را در اختیار داشته حتی با عدم دخالت هیأت مدیره نقش رهبری را نیز ایفا می کردند.

در حوزه حاکمیت، هیأت های مدیره در کیفیت و طیف نظارت خود عمیقاً تفاوت داشتند. اکثراً اغلب از قدرت خود ناآگاه بوده، حتی کمتر مایل به استفاده از آن بودند. طبق سنت و رسوم قدرت خود را نادیده انگاشته و حاکمیت و اقتدار کمتری را به کار برده، راه را برای مدیریت باز می گذاشتند.

در حوزه مالکیت، سرمایه گذاران به طور عموم نقشی خاموش داشتند، درحالی که برخی از سرمایه گذاران با استفاده از امتیازهای مالکیت خود تصمیم های شرکت را تحت تأثیر قرار می دادند، بسیاری تنها انتخاب برای تصمیم گیری را تصمیم خرید یا فروش می دانستند. درنتیجه بیشتر شرکت ها بدون محدودیت از جانب سرمایه گذاران اداره می شوند.

مدیران در برابر هیأت مدیره بسیار مسئول تر و پاسخگوتر شده اند. مدیران اجرایی ارشد زمان بیشتری را صرف پیشبرد و کسب و کار کرده، زمان کمتری را درون هیأت مدیره صرف می کنند. مدیران روابط حرفه ای خود را با هیأت مدیره توسعه داده، یک همکاری جدید را پایه نهاده اند. آنها به دنبال داده های

جدید استراتژیک بوده و اطلاعات بهتر و غنی تری را به دست می آورند. مدیران و هیأت مدیره با هم در دستیابی به نتایج مسئولیت بیشتری را می پذیرند (قدس، ۱۳۸۷، ۱۴۷).

تفکیک وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل

در گزارش کدبری توصیه شده که بین اعضای هیأت مدیره، باید توازن قوا وجود داشته باشد تا هیچ کس قادر به کنترل شرط فرایند تصمیم گیری در شرکت نباشد. علاوه براین، تقسیم مسئولیت ها در سطح عالی شرکت، باید به روشنی مشخص شده باشد تا از توازن قوا و حدود اختیارات اعضای هیأت مدیره، اطمینان کافی حاصل شود. در گزارش مزبور قید شده است که اگر سمت های ریاست هیأت مدیره و مدیریت عامل بر عهده دو شخص مجزا نباشد؛ آنگاه یکی از اعضای ارشد هیأت مدیره باید اعلام کند که شخص مستقل کیست. پس از گزارش کدبری، در گزارش هیگز^۱ (۲۰۰۳) دوباره بر اهمیت تفکیک وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل در شرکت های انگلیسی تأکید شده است. هیگز اعلام کرده که با توجه به توصیه های گزارش و تا زمان گزارش وی، در حدود ۹۰ درصد از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل را از یکدیگر تفکیک کرده بودند. این امر تأثیر ماندگار گزارش کدبری را بر شرکت های انگلیسی، نشان می دهد. البته هیگز توصیه کرده که ماده قانونی مربوط به تفکیک وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل که در قانون جامع به صورت زیر بود: «در زمینه تصمیم گیری در مورد ادغام سمت های ریاست هیأت مدیره و مدیریت عامل، باید استدلال های منطقی و دلایل کافی به افکار عمومی ارائه شود (قانون جامع، ۱۹۹۸، ۱۴).

با اعمال سخت گیری بیشتر، به شکل زیر اصلاح شود: وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل، نباید بر عهده یک شخص واحد گذاشته شود (اصلاحات پیشنهادی بر قانون جامع، ۱۹۹۸، پیوست الف گزارش هیگز، ۲۰۰۳، ۸).^۲ جالب این جاست که نکات اصلی پیشنهادهای مذکور و سایر توصیه های انجام شده توسط هیگز، در قانون جامع مصوب جولای ۲۰۰۳ لحاظ شده است (باغومیان، ۱۳۸۵، ۱۴۹).

نقش مدیران غیر موظف (غیر اجرایی) در حاکمیت شرکتی

فروپاشی انرون در سال ۲۰۰۱، نظرها را به سوی اثربخشی عملکرد مدیران غیرموظف (غیراجرایی) هیأت مدیره، جلب کرد. ازسوی دیگر، گزارش هیگز^۳ (۲۰۰۳) درانگلستان نیز پاسخ دندان شکنی به نفوذ قابل ملاحظه مدیران غیرموظف ناکارا، در شرکت های هم ردیف انرون محسوب می شد. از دیدگاه تنوری نمایندگی، حضور مدیران غیرموظف مستقل در هیأت مدیره ی شرکت ها و عملکرد نظارتی آنان به عنوان افرادی مستقل؛ به کاهش تضاد منافع موجود میان سهامداران و مدیران شرکت در

1. Higgs
2. Higgs
3. Higgs

جلسات هیأت مدیره، کمک شایان توجهی می‌کند. البته باید توجه داشت که مدیران اجرایی شرکت، نقش مهمی را در ایجاد ترکیب مناسبی از مدیران موظف و غیرموظف، در میان اعضای هیأت مدیره، ایفا می‌کنند. وجود چنین ترکیبی، از عناصر اصلی یک هیأت مدیره کارا و مؤثر محسوب می‌شود، زیرا: درحالی که مدیران موظف، اطلاعات ارزشمندی درباره فعالیت‌های شرکت ارائه می‌کنند، مدیران غیرموظف با دیدگاهی حرفه‌ای و بی طرفانه، درمورد تصمیم‌گیری‌های مدیران مذکور به قضاوت می‌نشینند. بدین ترتیب، هیأت مدیره شرکت با دارا بودن تخصص، استقلال و قدرت قانونی لازم، یک سازوکار بالقوه توانمند حاکمیت شرکتی به حساب می‌آید (بیرد و هیکمن، ۱۹۹۲، ۹۹).^۱

گزارش کدبری توصیه کرده است که هیأت مدیره، باید حداقل دارای سه عضو غیرموظف باشد؛ تا اعضای مزبور، توان تأثیرگذاری بر تصمیم‌های هیأت مدیره را داشته باشند. همچنین، در گزارش مذکور بیان شده است که مدیران غیرموظف، باید دارای دیدگاهی مستقل در زمینه راهبرد، عملکرد، منابع، انتخابات و استانداردهای اجرای عملیات شرکت باشند. علاوه بر این، قید شده است که اکثریت مدیران غیرموظف، باید مستقل از مدیریت شرکت باشند و نباید هیچ گونه رابطه‌ای (به غیر از دریافت حقوق و مزایا و حق سهامدار بودن) داشته باشند که استقلال آنان را با مخاطره روبرو سازد. درحقیقت، در گزارش مزبور تصریح شده است که دست کم دو نفر از حداقل سه عضو غیرموظف هیأت مدیره، باید مستقل باشند. از سوی دیگر، روش‌های متعددی برای حصول اطمینان از استقلال مدیران غیرموظف، پیشنهاد شده است. برای نمونه، در گزارش کدبری ضمن بحث درباره حقوق و مزایای پرداختی به مدیران غیرموظف، بیان شده است که باید میان ارزش آفرینی این مدیران و مورد مصالحه قرار نگرفتن استقلال آنان، تعادلی وجود داشته باشد.

در گزارش همپل^۲ (۱۹۹۸) وظیفه و نقش مدیران غیرموظف مورد بازنگری قرار گرفته؛ ولی پیشنهادی در مورد افزایش تعداد مطلوب آنان در هیأت مدیره، ارائه نشده است. از سوی دیگر، ترکیب مطلوب پیشنهادی اعضای موظف و غیرموظف هیأت مدیره در قانون جامع (۱۹۹۸) نسبت به تعداد توصیه شده در قانون کدبری تغییر نداشته است. در هر دو قانون تأکید شده که تعداد مدیران غیرموظف، نباید کمتر از یک سوم تعداد اعضای هیأت مدیره باشد. در حقیقت به نظر می‌رسد که پیشنهادهای انجام شده در گزارش همپل، مبنی بر تأکید بیش از حد بر نقش نظارتی مدیران غیرموظف، گمراه کننده بوده؛ زیرا در خود گزارش، به مطلب زیر اشاره شده است:

"یک اثر جانبی و غیر ارادی تأکید بیش از حد بر نقش نظارتی مدیران غیرموظف (غیر اجرایی) بوده است" (گزارش همپل، ۱۹۹۸، ۵۹).^۳

1. Byrd J. W. , & Hickman

2. Hampel

3. Hampel

در چنین مواردی مانند انرون، خطر وجود گروهی از مدیران غیر موظف ناکارا و غیر مؤثر، به همراه مشکلات حاد ناشی از مصالحه‌ی استقلال آنان به دلیل وجود تضاد منافع، بیش از پیش مورد تأکید قرار گرفته است (رافیک یاغومیان، ۱۳۸۵، ۲۶۹). درخصوص نقش سهامداران نهادی در حاکمیت شرکتی و تأثیر آن بر مدیریت سود شرکت‌ها دو دیدگاه وجود دارد که در ادامه توضیح داده می‌شود.

حاکمیت شرکتی، گزارشگری مالی و پاداش‌های مدیران

امروزه اعضای هیأت مدیره، مدیران و تدوین کنندگان استانداردهای حسابداری و حسابرسی با هم به منظور خلق فرایند گزارشگری مالی صحیح تلاش می‌کنند. در طی سالیان متمادی، اصول پذیرفته شده حسابداری ایالات متحده آمریکا به علت الزامات بالای شناخت، افشا و گزارشگری باعث شفافیت بیشتر شده است.

در حال حاضر پاداش مدیران بر مبنای عایدی کسب شده توسط فعالیت مدیریت است و همچنین بسیاری از برنامه‌های پاداش نقدی همانند اختیار خرید سهام یا صرف سهام بر مبنای نتایج و عملیات حسابداری بیان می‌شود. بر این اساس، صورت‌های مالی نقطه کانونی، راهبرد پیشینه کردن ثروت مدیریت است. بدین ترتیب گزارش‌های مالی که براساس اصول پذیرفته شده حسابداری و استانداردهای پذیرفته شده حسابرسی ارائه می‌شود، عملکرد واحد اقتصادی را منعکس می‌کند. افزون بر این، این گزارش‌ها بر وضعیت ثروت جاری و آتی مدیران نیز تأثیر می‌گذارد.

به رغم شفافیت حاصل شده، ملزومات و مقررات گزارشگری مالی و توسعه فن آوری حسابرسی و حاکمیت شرکتی، اخبار منتشر شده در مطبوعات، ورشکستگی‌های اخیر شرکت‌های بزرگ را نشان می‌دهد، بدین ترتیب این سؤال مطرح می‌شود که چه چیزی در عمل به طرز مناسبی کار نمی‌کند؟ فرض کنید که اعضای هیأت مدیره شرکت‌ها به صورت صحیح و درست توسط سهامداران انتخاب نشوند. در چنین حالتی، مدیرعامل بر انتخاب اعضای هیأت مدیره شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد. اینکه رئیس هیأت مدیره شرکت، مدیرعامل فعلی و یا قبلی شرکت باشد جایز نیست زیرا او شخص بسیار پرنفوذی در انتخاب اعضای جدید هیأت مدیره است و فردی است که دستور جلسات را در جلسات هیأت مدیره کنترل می‌کند، اثر مدیریت بالا بر ترکیب اعضای هیأت مدیره متناقض سیستم اثربخش حاکمیت شرکتی است (پاکیزه، ۱۳۸۶، ۱۳۶).

دلایل نیاز به قوانین حاکمیت شرکتی

یک پرسش بدیهی این است که چرا مقررات و قوانین حاکمیتی خاصی (نظیر الزامات بورس‌های سهام، مجلس، دادگاه‌ها یا دیگر سازمان‌های نظارتی) را الزامی می‌کند؟ اگر مصالح شرکت درانجام پشتیبانی کافی از سهامداران است، پس چرا شرکت‌ها قوانینی را الزامی می‌کنند که ممکن است برضد تولید باشد؟

حتی با گزینش بهترین اهداف، ممکن است تمامی اطلاعات موجود برای تنظیم قوانین کارا توسط قانون گذاران، در دسترس نباشد. ممکن است قانون گذاران توسط گروه خاصی از ذینفعان برای تنظیم قوانین به نفع آن گروه خاص اجیر شوند. حداقل دو دلیل برای برقراری قوانین وجود دارد. اولین و مهم ترین مبحث در حمایت از برقراری قوانین، این است که اگر مؤسسان یا سهامداران شرکت بتوانند هرگونه منشورسازمانی که می خواهند طراحی و اجرا کنند، به سمت تنظیم قوانینی ناکارا خواهند رفت، در نتیجه نمی توانند منافع تمامی گروه ها را در یک معامله کامل پوشش دهند. مبحث دوم این است که حتی اگر شرکت ها در وهله اول انگیزه درستی برای تنظیم قوانین کارا داشته باشند، ممکن است بعدها بخواهند آن قوانین را منسوخ کنند یا تغییر دهند. این مسئله زمانی تشدید می شود که شرکت ها الزامی در عدم تغییر قوانین نداشته باشند. زمانی که سهامداران پراکنده باشند و منافع گروه خاصی در شرکت دنبال نشود، این امکان وجود دارد که مدیران قوانین را به نفع خویش تغییر دهند (رسانیان، ۱۳۸۸، ۹۹).

مالکیت پراکنده و حاکمیت شرکتی

مالکیت پراکنده منشأ مهمی از مسائل مطرح در مورد حاکمیت شرکتی است، به همین دلیل ابتدا به پاسخ این پرسش می پردازیم که چه عاملی باعث پراکندگی مالکیت می شوند؟ حداقل سه دلیل برای به وجود آمدن پراکندگی مالکیت مطرح است. اولین و شاید مهم ترین دلیل این است که ثروت سرمایه گذاران انفرادی ممکن است به میزان کمتری به اندازه برخی سرمایه گذاری ها بستگی داشته باشد. دوم اینکه حتی اگر یک سهامدار بتواند سهم بزرگی از شرکت را در اختیار بگیرد به دلیل تمایل به تنوع بخشی ریسک، ممکن است سرمایه گذاری کمتری در شرکت انجام دهد. دلیل سوم، نگرانی سرمایه گذاران در مورد نقدینگی است. هرچه تعداد سهام در دست یک سهامدار خاص بیشتر باشد نگرانی او برای نقد کردن آنها در بازار ثانویه بیشتر خواهد بود. مالکیت پراکنده ممکن است باعث شود که منافع تمامی اشخاص پوشش داده نشود. مدیران برای ارائه عملکرد خود، گزارش های مالی دوره ای ارائه می کنند. سهامداران می توانند با اطلاعاتی که از این طریق در اختیارشان قرار می گیرد به ارزیابی سرمایه گذاری هایشان بپردازند. معیارهایی که در این ارزیابی مورد توجه قرار می گیرد ازدید سرمایه گذاران و مدیران حائز اهمیت است. سرمایه گذاران همواره ارزیابی عملکرد شرکت ها را به منظور شناسایی فرصت های مطلوب سرمایه گذاری مدنظر قرار می دهند. آنچه سهامداران را به سرمایه گذاری پس انداز هایشان در فعالیت خاصی سوق می دهد، عملکرد مطلوب آن صنعت است که در نتیجه افزایش ارزش شرکت و در نهایت افزایش ثروت سهامداران را در برخواهد داشت. مدیران به سازوکارهایی که از طریق آنها عملکردشان مورد قضاوت قرار می گیرد، توجه دارند. آنها به دنبال اطلاعاتی درباره حساسیت مستقیم پاداش نسبت به عملکرد هستند. وقتی که نظام پاداش نسبت به عملکرد حساس نباشد، این شرکت، مدیران خود را از دست خواهد داد و آنان شرکت را ترک خواهند کرد.

از سوی دیگر مالکیت با تمرکز بالا نیز مشکلات خاص خود را به همراه دارد و باعث ایجاد ضعف در سازوکارهای حاکمیت شرکت می‌شود. چنانچه مالکیت فقط در دست افراد خاصی باشد و آنها مطابق با اهداف خود، شرکت را کنترل کنند آنگاه منافع سهامداران اقلیت و دیگر افراد بیرونی در نظر گرفته نخواهد شد (رسائیان، ۱۳۸۸، ۸۸).

شناخت نقش حسابرسی در فرایند حاکمیت شرکتی

ناپیر^۱ (۱۹۹۷) طی تحقیقی که بین شرکت های بریتانیایی انجام داد، به این نتیجه دست یافت که روابط بین مدیران، حسابرسان و سهامداران محدود به روابط قانونی بوده و تمام این گروه‌ها بخشی از کل واحد تجاری می‌باشند. براساس این تحقیق، مشاهده گردید که در برهه ای از زمان سهامداران تبدیل به مدیر واحد تجاری شده و طی گذشت زمان، مدیران به حسابرسان و ناظران فعالیت‌های واحد تجاری مبدل می‌گردند. بر این اساس، صورت های مالی و سایر گزارش‌های مالی، توسط مدیریت و جهت ارائه به سهامداران تهیه می‌گردند و برخی از سهامداران به عنوان حسابرس وظیفه بررسی و گواهی دادن نسبت به صحت و منصفانه بودن آنها را برعهده دارند.

واتز و زیمرمن معتقدند که به طور کلی هدف از ارائه گزارش‌های مالی، انعکاس چگونگی ایفای وظیفه مباشرت مدیریت درطول مدت تصدی وی به عنوان مدیر واحد تجاری می‌باشد. مدیران خود را نماینده کل شرکت و یا به عبارتی مدیران، سهامداران و حسابرسان می‌دانند و گزارش‌های مالی، به طور مستقیم موجب کسب اطمینان در رابطه با نپرداختن به فعالیت‌های متقلبانه و اختلاس می‌گردد. این دیدگاه، دقیقاً منطبق با دیدگاه تنوری نمایندگی درباره حاکمیت شرکتی می‌باشد. طی قرن نوزدهم میلادی، به تدریج شرکت‌های کوچک با یکدیگر ادغام شدند و فاصله بین مدیریت و مالکیت رو به فزونی نهاد. اگرچه براساس قوانین موجود، کماکان مدیران و سهامداران از اجزای یک واحد تجاری یکپارچه بودند، ولی عدم توانایی و درک مالی سهامداران جهت بررسی گزارش‌های مالی، تبدیل به مشکل جدید آن دوران گردید.

بدین ترتیب، قانون شرکت‌ها در اواخر قرن نوزدهم میلادی و اوایل قرن بیستم، تهیه صورت های مالی استاندارد را الزامی کرد و شرکت ها ملزم شدند تا صورت های مالی را توسط حسابرسانی مستقل از واحد تجاری و مدیران گواهی نمایند. در نتیجه، حسابرسی در سیاست های حاکمیت شرکتی کشورهای مختلف دنیا تبدیل به یکی از اجزای مهم آن گردید (معیری، ۱۳۸۷، ۲۶۹).

نقش حرفه حسابداری در حاکمیت شرکتی

حرفه حسابداری به علت ایجاد اطمینان از شفافیت در حسابداری و گزارشگری مالی، نقش حساسی در حاکمیت شرکتی بازی می‌کند. صورت‌های مالی، یکی از مهم‌ترین ابزارهای انعکاس عملکرد اقتصادی واحدهای تجاری می‌باشد. وظیفه حسابداری اندازه‌گیری نتایج و تخصیص ارزش به دارایی‌ها و بدهی‌ها در نقطه زمانی خاص می‌باشد. سرمایه‌گذاران و دیگران به منظور تصمیم‌گیری، به اطلاعات حسابداری اتکا می‌کنند. سهامداران اشخاص مستقلی از بیرون سازمان را به عنوان حسابرس استخدام می‌کنند که وظیفه آنها ایجاد اطمینان درخصوص ارائه درست و منصفانه اطلاعات ارائه شده در صورت‌های مالی می‌باشد. سهامداران به قضاوت حسابرسان به علت وجود دانش تخصصی و استقلال اتکا می‌کنند. حرفه حسابرسی در صورتی که قادر به اثبات استقلال و کارایی خود نباشد، به مرور زمان اعتبار و اعتماد عمومی آن کاهش خواهد یافت. این امر زمانی رخ خواهد داد که:

– نیازهای اجتماعی در حال تغییر نادیده گرفته شود،

– امکان ایجاد رویه‌های حسابرسی پیشرفته وجود نداشته باشد و

– شک و تردیدهایی نسبت به استقلال حسابرس وجود داشته باشد.

بنابراین تدوین استانداردهای حسابداری و حسابرسی مناسب به منظور بهبود حاکمیت شرکتی ضرورت دارد. با تدوین آنها انتظارات جامعه راجع به روش‌های مناسب ثبت، حسابداری و گزارشگری معاملات و پیاده‌سازی عملیات تجاری انعکاس می‌یابد.

به منظور اینکه چنین استانداردهایی انتظارات جامعه را به درستی منعکس کند، فرایندهای تدوین استاندارد باید به گونه‌ای انجام شود که بیان آزادانه و وسیع دیدگاه‌ها به وسیله ذینفعان و علاقه‌مندان را امکان‌پذیر نماید. بهبود درحسابداری و گزارشگری مالی، شرط لازم برای بهبود درحاکمیت شرکتی است (نارایان کولی). تحقیقات پیرامون حاکمیت شرکتی، به نقش اطلاعات حسابداری به عنوان منبعی از متغیرهای اطلاعاتی موثق اشاره دارد که از وجود قراردادهای پاداش مدیران مطابق با عملکرد، نظارت بر مدیران توسط هیأت مدیره، سرمایه‌گذاران خارجی و قانون‌گذاران و همچنین از اعمال حقوق سرمایه‌گذاران حمایت می‌کنند که به وسیله قوانین اوراق بهادار اعطا شده است. شرکت باید نسبت به فعالیت‌های خود در قبال اشخاص ذینفع پاسخگو باشد. استانداردهای حسابداری، افشای جامع پاسخگویی شرکت را تضمین می‌کند که به عنوان موضوع بنیادی و شرط لازم برای حاکمیت شرکتی مناسب است. درواقع در بازبینی استانداردهای حسابداری به منظور بهبود حسابداری و گزارشگری مالی، انعکاس انتظارات در حال تغییر جامعه درخصوص رفتارهای شرکت و ایجاد ابزاری به منظور نظارت سیاسی و اجتماعی و کنترل شرکت ضرورت دارد (جلالی، ۱۳۸۷، ۱۲۵).

کنترل حسابداری ساختگی توسط حاکمیت شرکتی

حسابداری دارای ماهیتی اجتماعی است که با تفکیک مالکیت از مدیریت، رشد و توسعه یافته و بر حمایت از سرمایه گذاران بالفعل و بالقوه تأکید دارد. برای کنترل حسابداری ساختگی اکثر کشورها بر مفهوم افشا و شفافیت تأکید کرده اند. مبحث افشای اطلاعات مهم ترین بخش حاکمیت شرکتی به شمار می آید. هرچه عملیات داخلی شرکت و جریان نقدینگی آن روشتر باشد و دقیق تر گزارش شود زمینه های اختلاس و سوء مدیریت برای مدیران و سهامداران عمده محدودتر می شود. مهم ترین مبحث در زمینه افشای اطلاعات آن است که همه عوامل مؤثر بر بهای سهام باید در زمان مناسب و با دقت کافی گزارش شوند. این اطلاعات در مرحله نخست عبارت است از:

– ضرورت درآمدها

– خرید و فروش دارایی ها

– تغییرات هیأت مدیره

– درصد مالکیت مدیران اجرایی

– تغییر در مالکیت شرکت

– سایر اطلاعاتی که در مرحله بعدی قابل افشا هستند عبارتند از:

– مبلغ پاداش هیأت مدیره

– راهبرد شرکت

– تراکنش های زیر خطر ترازنامه

یکی از اجزای مهم در همه سیستم های حاکمیت شرکتی، نظارت بر فعالیت مدیران به وسیله انواع عوامل سیستم می باشد. به عبارت دیگر این نظارت می تواند توسط هیأت مدیره، سهامداران، دارندگان اوراق قرضه، بانک و کارگران انجام شود. امر نظارت به وسیله افشای اطلاعات صحیح و با استفاده از قراردادها یا اطلاعات عمومی سهامداران تسهیل گردد. اما یکی از عوامل ضروری سیستم حاکمیت شرکتی، شفاف سازی می باشد. شفاف سازی مربوط به افشای حقایق به کلیه سهامداران می باشد. افشا، انتقادی به عملکرد فرضیه بازارکارا می باشد. افشای اطلاعات، شکل های متفاوتی از تولید اطلاعات به وسیله شرکت از قبیل گزارش سالانه شامل صورت جلسه مدیران، بررسی مالی و عملیاتی شرکت، صورت سود و زیان، ترازنامه، صورت جریان وجوه نقد و سایر اقلام می باشد. با اجرای دقیق حاکمیت شرکتی، مخصوصاً با تأکید بر افشا و شفافیت می توان تا حد زیادی از بروز پدیده حسابداری ساختگی جلوگیری به عمل آورد (گودرزی، ۱۳۸۷، ۲۳۶).

حاکمیت شرکتی و مدیریت ریسک

تعریف سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۱ از حاکمیت شرکتی عبارت است از: «ساختار روابط و مسئولیت‌ها در میان گروه اصلی شامل سهامداران، اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل برای ترویج بهتر عملکرد رقابتی لازم جهت دستیابی به اهداف شرکت است تا منافع گروه‌های مختلف ذینفع تأمین گردد و به موجب آن شرکت به استفاده کارا و اثربخش از منابع تشویق می‌شود.»

مدیریت ریسک، روش منطقی شناسایی، تجزیه و تحلیل، ارزیابی، انعکاس و کنترل کلیه ریسک‌هایی است که ممکن است دارایی‌ها، منابع و یا فرصت‌های افزایش سود را تهدید کند. به عبارت دیگر، مجموعه تدابیر و فرایندهایی است که از طریق آن شرکت در مقابل انواع ریسک‌ها از خود واکنش نشان داده و باعث موفقیت و پایداری شرکت می‌گردد.

بین حاکمیت شرکتی و مدیریت ریسک ارتباط نزدیکی وجود دارد که می‌تواند به سادگی قابل فهم باشد. با تدوین استانداردهای مناسب و قوی برای حاکمیت شرکتی می‌توان فرایند مدیریت ریسک را بهبود بخشید و با یکپارچه کردن مدیریت ریسک و سیستم‌های داخلی می‌توان به تدوین استانداردهای قوی حاکمیت شرکتی اطمینان بخشید.

هدف از رویه شماره سه حاکمیت شرکتی کشور استرالیا تحت عنوان "مدیریت ریسک و سیستم‌های داخلی" این است که «هیأت مدیره و مدیران شرکت‌ها ملزم به ایجاد و استفاده از ساختاری نظام مند جهت ابلاغ برنامه‌های مدیریت ریسک پیرامون کمینه کردن زیان‌ها و بیشینه کردن بهره‌برداری از فرصت‌ها هستند.» بنابراین، رویه مذکور با تمرکز بر موارد زیر تدوین شده است:

– شناسایی، ارزیابی، نظارت و مدیریت بر ریسک.

– آگاهی دادن به سرمایه‌گذاران پیرامون تغییرات با اهمیت در ریسک شرکت.

وجود ریسک در شرکت امر عادی و طبیعی است. لذا انعکاس و گزارشگری ریسک نیز امری عادی تلقی شده و در مجموع به نفع شرکت است. چون سرمایه‌گذاران – اعم از سهامداران و اعتباردهندگان – با آگاهی از ریسک شرکت، اعتماد بیشتری به شرکت خواهند کرد و لذا سطح انتظار آنان از سود یا بهره کاهش خواهد یافت و در نتیجه هزینه سرمایه شرکت کمتر خواهد شد (کاظمی، ۱۳۸۶، ۸۹).

عدم تقارن اطلاعاتی و حاکمیت شرکتی

داده‌های صورت‌های مالی، اطلاعاتی رافراهم می‌کند که سبب کاهش عدم تقارن اطلاعات در بازار می‌گردد و نشان می‌دهد سرمایه‌گذاران باید این نوع اطلاعات را در تصمیمات سرمایه‌گذاری به طور کامل به کار گیرند (رسائیان، ۱۳۸۵، ۶۵). واکنش بازار به اعلان سود می‌تواند اولین معیار وجود اطلاعات محرمانه باشد. وجود اطلاعات محرمانه، بیانگر نامتقارن بودن اطلاعات در محیط بازار است. کانگارتنام و

همکاران^۱ (۲۰۰۷) نشان دادند نقد شوندگی بازار با کاهش عدم تقارن اطلاعاتی افزایش می‌یابد. نقد شوندگی، به این معنی است که بتوان دارایی را بدون تحمل ضرر و زیان و هزینه، به پول نقد تبدیل کرد. اختلاف قیمت پیشنهادی خرید و فروش نسبی سهام و عمق بازار از جمله معیارهای نقد شوندگی هستند که در تحقیقات اخیر به عنوان نماینده عدم تقارن اطلاعاتی مورد بررسی قرار گرفته اند (دنيس، ۲۰۰۳، ۱۲۳).^۲ تفاوت بالاترین قیمت پیشنهادی خرید و پایین ترین قیمت پیشنهادی فروش را، اختلاف قیمت پیشنهادی خرید و فروش می‌نامند. معامله زمانی رخ می‌دهد که بالاترین قیمت پیشنهادی خرید و پایین ترین قیمت پیشنهادی فروش، برابر باشند. وجود جریان پیوسته سفارش‌های خرید و فروش در قیمت‌های بالاتر و پایین تر از قیمت تعادلی راعمق بازار گویند که در آن، منحنی عرضه و تقاضا حول ارزش بازار دارایی، کاملاً کشش پذیر و پیوسته است.

از منظر بین المللی حاکمیت شرکتی به صورت مجموعه سازوکارهایی است که منفعت شخصی مدیران شرکت در تصمیم گیری برای حداکثر کردن ارزش شرکت برای مالکان را نتیجه می دهد (دنيس، ۲۰۰۳، ۱۲۳).^۳ طبق نظام نامه حسابرسی داخلی مصوب هیأت مدیره شرکت بورس اوراق بهادار تهران، خرداد ۱۳۸۷، از لحاظ جایگاه سازمانی حسابرسی داخلی زیر نظر هیأت مدیره انجام وظیفه می‌کند با توجه به سرعت تحولات جهانی، به نظرمی رسد روز به روز نقش حسابرسی داخلی به عنوان یکی از کلیدی ترین اجزای ساز و کارهای حاکمیت شرکتی، افزوده خواهد شد. ازدیدگاه نظریه نمایندگی، حضور مدیران غیرموظف (غیراجرایی) مستقل در هیأت مدیره شرکت‌ها و عملکرد نظارتی آنان به عنوان افرادی مستقل، به کاهش تضاد منافع موجود میان سهامداران و مدیران شرکت کمک شایانی می‌کند. بخشی از مالکیت شرکت‌ها در اختیار سهامداران جزء قرار دارد. این گروه عمدتاً به اطلاعات در دسترس عموم (صورت‌های مالی منتشره) اکتفا می‌کنند. بخش دیگر از مالکیت در اختیار سهامداران عمده می‌باشد که اطلاعات داخلی با ارزش درباره چشم اندازهای آتی و راهبردهای تجاری، از طریق ارتباط مستقیم با شرکت در اختیار ایشان قرار می‌گیرد (مرادزاده، ۱۳۸۸، ۱۹۶). براساس پیش نویس آیین نامه اصول راهبری شرکت، سهامدار عمده، سهامداری است که به طور مستقل بتواند حداقل یک عضو هیأت مدیره را منصوب کند.

مؤلفه‌های حاکمیت شرکتی

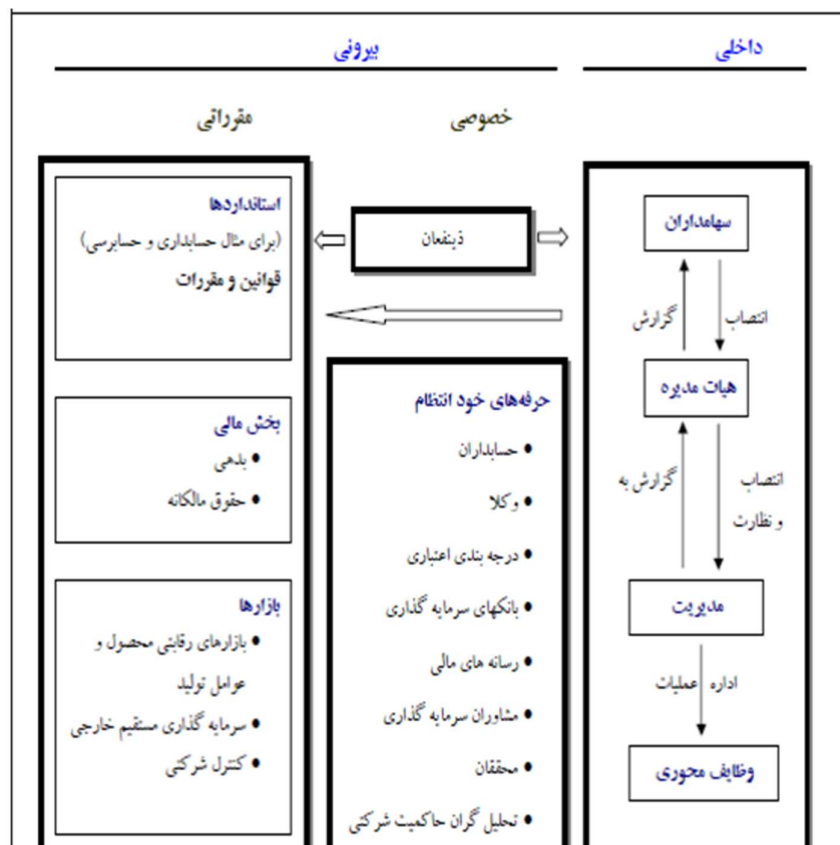
بانک جهانی، چارچوبی را برای مطالعه حاکمیت شرکتی به شرح شکل (۲-۱) ارائه نموده است. درون این چارچوب نیروهای داخلی و بیرونی وجود دارد که مواجهه آن با یکدیگر بر رفتار و فعالیت شرکت‌های موجود تاثیر می‌گذارد. نیروهای داخلی روابط بین بازیگران اصلی شرکت را تعریف

1. Kanagaretnamet al

2. Denis

3. Denis

می‌کند و نیروهای بیرونی رفتار عوامل داخلی را نظم می‌بخشد. با توجه به آنچه گفته شد، در ادامه به تبیین ویژگی‌ها و تخصیص‌های برخی از بازیگران کلیدی عرصه حاکمیت سازمانی پرداخته می‌شود.



نمای شماتیک از ساز و کارهای شرکتی (منبع: بانک تجارت جهانی، ۱۹۹۹).

سهامداران

سهامداران، می‌توانند با اعمال حق رای خود در انتخاب سیستمهای حاکمیتی شرکت، کنترل تیم هیأت مدیره را در دست گرفته و به تدوین سیاستهای جدیدی در حاکمیت شرکت بپردازند.

هیأت مدیره

هلمز (۲۰۰۵) در تعریف هیأت مدیره، این گونه عنوان کرد که هیأت مدیره ها غالباً گروهی از افرادی هستند که حق نظارت، کنترل، سیاست گذاری های کلان و حاکمیت بر یک سازمان خاص را در اختیار دارند. اعضای هیأت مدیره توسط مالکان سهام انتخاب می شوند و نقش مهمی در حاکمیت شرکتی دارند. با استفاده از متون علمی موجود در زمینه هیأت مدیره و توصیه های آیین های حرفه ای گوناگون، می توان نسخه زیر را برای "هیأت مدیره مطلوب" ارائه کرد:

- جلسات هیأت مدیره باید به صورت منظم برگزار شود؛
- در هیأت مدیره، باید توازن قوای مطلوبی برقرار باشد؛
- نباید اجازه داده شود که شخص خاص، بر جلسات هیأت مدیره و فرآیند تصمیم گیری در آن مسلط شود؛
- اطمینان متقابل در بین اعضای هیأت مدیره، باید در سطح بالایی قرار داشته باشد؛
- اعضای هیأت مدیره باید دارای صفات عالی اخلاقی و درجه والایی از درستکاری، راستی و امانت داری باشند؛

- هیأت مدیره باید مسئولیت صورت های مالی را بر عهده گیرد؛
- اعضای غیر موظف (غیر اجرایی) هیأت مدیره، باید (معمولاً) دارای دیدگاه مستقلی باشند؛
- اعضای هیأت مدیره، نباید در مقابل تغییر و تحولات سازنده مقاومت کنند؛
- هیأت مدیره باید دارای درک عمیقی از کسب و کار شرکت باشد؛
- هیأت مدیره باید ریسک های ذاتی مربوط به فعالیت های تجاری شرکت را بشناسد؛
- هیأت مدیره باید آمادگی تحمل ریسک های حساب شده را داشته باشد: نپذیرفتن ریسک، یعنی محروم شدن از بازده؛
- از آنجا که اهمیت موضوع آموزش، پیوسته در حال افزایش است، اعضای هیأت مدیره باید در دوره های آموزشی لازم شرکت کنند (مشایخ و همکاران، ۱۳۹۲).

مدیرعامل و تیم اجرایی سازمان

این گونه بازیگران سازمانی، در قالب تیمی اجرایی مشتمل بر مدیر ارشد مالی، مدیر ارشد بازاریابی، مدیر ارشد یادگیری، مدیر ارشد اطلاعاتی، مدیر ارشد عملیاتی، مدیر ارشد منابع انسانی، مدیر ارشد فن آوری و. تحت نظارت مدیر ارشد اجرایی یا به عبارتی مدیرعامل سازمان به فعالیت مشغولند. نکته مهم آن است که هرچه رابط این تیم با تیم هیأت مدیره بهتر شود، عملکرد کلی سازمان (با فرض ثبات سایر شرایط) ارتقا خواهد یافت.

مشتریان داخلی و خارجی سازمان

بی تردید انتظارات و درصد رضایتمندی این گونه ذینفعان همچون خریداران محصولات و خدمات شرکت (مشتریان خارجی سازمان) و از طرفی، کلیه کارمندان شرکت (مشتریان درون سازمان)، از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است.

قانون‌گذاران و حرفه‌های خودانتظام

تهادهای قانونی معتبر در نظام‌های حاکمیتی جهان همچون "بورس اوراق بهادار نیویورک" در آمریکا، "بورس اوراق بهادار لندن"، استرالیا و قوانین الزامی آنان همچون قوانین ساربنز آکسلی، استانداردهای هیگز و... را می‌توان در این بخش جای داد. همچنین حسابداران، موسسات رتبه‌بندی مالی و بانکها و مؤسسات سرمایه‌گذاری از دیگر بازیگران خارجی مؤثر بر سازمان می‌باشند (هیأت‌مدیره کارآمد، ۱۳۹۰، ص ۲۱).

تمرکز مالکیت و سهامداران نهادی

تامسون و پدرس (۲۰۰۰)، معیار وجود سهامداران بزرگ در یک شرکت را تمرکز مالکیت عنوان کردند. براساس تئوری نمایندگی، وجود سهامداران بزرگ برای مدیریت سودهای فرصت‌طلبانه پایین قابل پیش بینی بوده است. توجیه برای این موضوع این است که مدیران در شرکتهای تجاری عمومی هم کنترلشان را برای سهامداران بزرگ از دست می‌دهند یا دائماً توسط سهامداران بزرگ کنترل می‌شوند. اگر تمرکز مالکیت بالاتر نظارت بر روی مدیریت را افزایش دهد. تمرکز مالکیت بالاتر باید موقعیت مدیریت را برای تغییر سودهای حسابداری کاهش داده و سودهای معتبر را افزایش دهند. برخی تحقیقات نشان می‌دهد که طبقات مختلفی از تمرکز مالکیت با سطوح مختلفی از مدیریت سودهای فرصت‌طلبانه مرتبط هستند (پاک‌مرام و همکاران، ۱۳۹۲).

تعداد اعضای هیأت‌مدیره

شرکتهای با هیأت‌مدیره بزرگ شامل مدیرانی با مهارت‌ها و تجربیات گوناگون، میتوانند کارایی انتقال اطلاعات را بهبود بخشند. این بدان معناست که شرکتهایی که از هیأت‌های مدیره کوچکتری برخوردارند، در مقایسه با شرکتهای فوق، بخش به نسبت کوچکی از اطلاعات را در صورتهای مالی افشا می‌کنند. از این رو، به نظر می‌رسد حاکمیت شرکتی بر اندازه هیأت‌مدیره نقش داشته باشد.

اعضای غیر موظف هیأت مدیره

بر اساس نظریه نمایندگی، حضور مدیران غیرموظف (غیراجرایی) مستقل در هیأت مدیره شرکت ها و عملکرد نظارتی آنها به عنوان افرادی مستقل، به کاهش تضاد منافع موجود میان سهامداران و مدیران شرکت بسیار کمک می کند. استقلال هیأت مدیره بر این فرض بنیانگذاری شده است که مدیران خارج سازمان بسیار هوشیارتر و حساس تر از مدیران داخلی هستند زیرا:

- مدیران خارج سازمان بر روی عملکرد مالی تمرکز می کنند که جزء اصلی و مرکزی نظارت می باشد.
- مدیران خارج سازمان بیشتر از مدیران داخلی مدیر عامل را بخاطر عملکرد ضعیف منفصل می کنند.
- مدیران خارج سازمان، انگیزه ای برای حفظ شهرت و معروفیت های شخصی به عنوان مدیران مستقل از طریق مدیریت نظارتی هوشیارانه دارند (پاک مرام و همکاران، ۱۳۹۲).

کمیته حسابرسی

یکی از کمیته های هیأت مدیره می باشد که با ترکیب کلی یا غالب اعضای مستقل می تواند نقشی اساسی در ارتقای سیستم کنترل داخلی شرکتها داشته باشد. همچنین با توجه به وظیفه ای که هیأت مدیره در سرپرستی فرایند افشا و ارائه اطلاعات دارد، این کمیته می تواند به استقرار سیستم های گزارشگری کارآمد به منظور ارائه اطلاعات شفاف و قابل اتکا با توجه به نیازهای استفاده کنندگان و افزایش سطح کمی و کیفی اطلاعات منتشر شده کمک کند. چنین سیستمهایی باید به گونه ای طراحی شوند که بتوانند برای سهامداران بالقوه امکان ارزیابی عملکرد و برای مقامات ناظر شامل سازمان بورس و اوراق بهادار و شرکت بورس اوراق بهادار تهران امکان نظارت را فراهم کنند (حسینی، ۱۳۹۲).

تفکیک مدیرعامل از رئیس هیأت مدیره

این وضعیت هنگامی رخ می دهد که مدیر عامل یک شرکت به عنوان رئیس هیأت مدیره هم انتخاب شود. در کشور انگلیس حدود ۹۰ درصد از شرکت های پذیرفته شده در بورس وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل از یکدیگر تفکیک شده است و یک قانون به نام قانون جامع است که می گوید وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل، نباید بر عهده یک شخص واحد گذاشته شود چرا که بر اساس مطالعات انجام شده یک وظیفه عمده هیأت مدیره نظارت بر عملکرد مدیریت می باشد (لیم و همکاران، ۲۰۱۴).

پاداش هیأت مدیره

بر مبنای ماده ۱۳۴ قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ در صورتی که در اساسنامه پیش بینی شده باشد، مجمع عمومی میتواند مطابق با ماده ۲۴۱ همین قانون، نسبت معینی از سود خالص سالانه شرکت را به عنوان پاداش به اعضای هیأت مدیره تخصیص دهد؛ با این شرط که میزان پاداش در نظر گرفته شده برای

مدیران نباید در شرکت های سهامی عام از ۵ درصد سودی که در همان سال به صاحبان سهام پرداخت میشود و در شرکتهای سهامی خاص از ۱۰ درصد سودی که در همان سال به صاحبان سهام پرداخت میشود، تجاوز کند. همچنین، اعضای غیر موظف هیأت مدیره حق ندارند به جز آنچه در این ماده پیشبینی شده است، در قبال سمت مدیریت خود به طور مستمر یا غیر مستمر بابت حقوق یا پاداش یا حق الزحمه وجهی از شرکت دریافت کنند.

در اواخر دهه ۸۰ تا اوایل دهه ۹۰ بیشتر شرکت های بزرگ بین المللی برای برقراری رابطه میان حقوق مدیران ارشد خود با عملکرد آنان، به مدیران اجازه می دادند تا از حق خرید سهام شرکت به بهای پایه استفاده کنند و در صورتیکه عملکرد آنان منجر به رشد شرکت میشد، مدیران می توانستند در سود حاصله همانند سهامداران شریک شوند. تا یک دهه، این روش از محبوبیت فراوانی برخوردار بود؛ زیرا بازار اوراق بهادار تا چند سال پیاپی بسیار شکوفا بود و سودهای هنگفتی را نصیب مدیران و سرمایه گذاران کرد، اما پس از واقعه سقوط بازارهای سهام در سال ۲۰۰۰، شرکتهای بزرگ به این نتیجه رسیدند که این سیستم همواره مطلوب نیست.

فهرست منابع و مآخذ

- ۱- برادران حسن زاده، رسول؛ بادآور نهندی، یونس و حسین بابایی، قادر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین برخی مکانیزهای حاکمیت شرکتی با ارزش ایجاد شده برای صاحبان سهام و ارزش افزوده اقتصادی. مجله بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۱۹ (۲)، ۱-۱۶.
- ۲- حساس یگانه، یحیی و معیری، مرتضی (۱۳۸۷)، "حاکمیت شرکتی"، حسابرسی و کمیته حسابرسی، نشریه حسابداری، شماره ۲۰۰، آبان ۱۳۸۷، صص ۵۷-۶۶.
- ۳- حساس یگانه، یحیی و نادى قمی، ولی (۱۳۸۵). نقش شفافیت در اثربخشی حاکمیت شرکتی. حسابداری، ۱۷۹، ۳۷-۳۲.
- ۴- خواجهی، شکراله؛ فرج پور بندری، فرهنگ (۱۳۹۱). تأثیر ویژگی های هیأت مدیره بر مدل های پیش بینی ورشکستگی آلتمن و اهلسن. پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی، سال اول، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، صص ۱۰۷-۱۳۲.
- ۵- روح الله، رجی و عزیزالله گنجی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین نظام راهبری شرکتی و عملکرد مالی شرکت ها، پژوهش های حسابداری مالی، سال دوم، شماره ۲، صص ۳۴-۲۳.
- ۶- زرین جوی، طاهره (۱۳۹۲). رابطه ویژگی های حاکمیت شرکتی با ارزش افزوده اقتصادی و ارزش شرکت در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد.
- ۷- کبیرزاده، مسعود (۱۳۸۷). سازه های موثر در تعیین پاداش هیأت مدیره (یک بررسی تجربی در بورس اوراق بهادار تهران). نشریه پیک نور- علوم انسانی، شماره ۱ (مدیریت ۲)، دوره ۶، از صفحه ۱۲۷ تا ۱۴۵.
- ۸- نمازی، محمد و محمد سیرانی (۱۳۸۳). بررسی تجربی سازه های مهم در تعیین قراردادهای شاخص ها و پارامترهای پاداش مدیران عامل شرکت ها در ایران. بررسی های حسابداری و حسابرسی، ش ۳۶، صص ۹۴-۶۵.
9. Abu-Tapanjeh, A. M. (2009). Corporate governance from the Islamic perspective: A comparative analysis with OECD principles. Critical perspectives on Accounting 20(5), 556-567.
10. Anand S. Desai. , Fatemi, Ali and Katz, Jeffrey P. (2003). "Wealth Creation and Managerial Pay: MVA and EVA as Determinates of Executive Compensation", Global Finance Journal, pp. 159-179.
11. Arora. A. (1996). "Executive Compensation Contracts and Earnings Response Coefficients", Kent State University.
12. Coles. J. w, McWilliams. V. B and N. Sen. (2001). "An Examination of The Relationship of Governance Mechanisms to Performance", Journal of Management, No. 27, pp. 23-50.
13. Elayan A. F, Lau. J. S. C and Meyer T. O. (2001). "Executive Incentive Compensation Schemes and Their Impacton Corporate Performance:

Evidence from New Zealand Since Legal Disclosure Requirements became Effective”, available at www.ssrn.com.

14. Fama, Eugene F. (1980). “Agency Problems and Theory of Firm”, *Journal of Political Economy*, pp. 228-307.

15. Harford, J. and K. Li (2005), “Decoupling CEO Wealth and Firm Performance: Evidence from Acquisitions and Capital Expenditures”, Working Paper, University Of Washington Business School;

16. Hermalin, B. , & Weisbach, M. (1991). The effects of board composition and direct incentives on firm performance. *Financial Management*, 20, 101–112.

17. Jensen, M. C. and K. J. Murphy (1990), ”Performance Pay and Top Management Incentives”, *Journal of Political Economy*, No. 98, PP. 225-264.

18. Jensen, M. C. (1993). The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems. *Journal of Finance*, Vol. 48. PP 831-880.

19. Lawler E. , Finegold, D. , Benson, G. , Conger, J. (2002). “Corporate Boards: Keys Effectiveness”. *Organizational Dynamics*, 30(4):301-324.

20. Morck, Randall. (July 2004). "Behavioral finance in corporate governance independent directors and non- executive chairs, <http://www.nber.org/papers/w10644>.

21. Newton, N. Ashley(2015), Executive compensation, organizational performance, and governance quality in the absence of owners. *Journal of Corporate Finance*, Volume 30, February 2015, Pages 195-222.

22. N. T. Bhutta and S. Z. A. shah (2014). "Investors' Reaction to the Implementation of Corporate Governance Mechanisms". *Open Journal of Accounting* , 2014, 3, 3-8.